

POLÍTICA DE IGUALDAD DE DERECHOS, OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Fundación Grupo Cajamar expresa y formaliza, mediante su Política de Igualdad de Derechos, Oportunidades y no Discriminación, su compromiso y posicionamiento estratégico para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades y la no discriminación, el respeto a las diferencias y la no discriminación en todos los procesos relacionados con la gestión de las personas, tanto desde la perspectiva de género como desde la diversidad. Todo ello, bajo el cumplimiento de la Ley 3/2007 de Igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres (LOIEMH).

La Dirección **Fundación Grupo Cajamar** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato, de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Mediante la Política de Igualdad de Derechos y Oportunidades y no Discriminación la Dirección impulsará y fomentará acciones para conseguir la igualdad real en el seno de esta organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico.

Líneas estratégicas de la Política Marco de Igualdad de Derechos y Oportunidades y no Discriminación como eje transversal a los distintos procesos de gestión de Recursos Humanos:

La Dirección de **Fundación Grupo Cajamar** actuará como facilitadora e impulsora de procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género, dado que su labor fundamental es acompañar la transversalización de la igualdad de mujeres y hombres en todo su ámbito. La gestión del equipo humano, como activos intangibles, deberá basarse en el conocimiento, en las competencias y en los objetivos, considerándola como la principal ventaja competitiva y el principal elemento diferenciador con respecto a sus competidores.

Al objeto de alcanzar el máximo respeto, promoción e impulso del principio de igualdad y no discriminación en la gestión empresarial, haciéndolo efectivo y creando así un marco donde mejorar la productividad y competitividad empresarial, se establecen a continuación las líneas estratégicas de **Fundación Grupo Cajamar** en esta materia:

Reclutamiento y Selección

- Mantener, en todo momento, que los procesos de reclutamiento y selección se realicen mediante procedimientos rigurosos, transparentes y objetivos.
- Atender exclusivamente a los principios de mérito y capacidad. Valorar las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas cuyo perfil profesional, académico y personal más se adecue al puesto de trabajo (ajuste persona-puesto), sin que exista sesgo de género.
- Establecer un sistema de pruebas selectivas que garanticen un proceso de selección de personal no discriminatorio.

Formación

- La formación en esta materia constituye el eje fundamental para el desarrollo de la política de igualdad y para la creación de una cultura corporativa desde la perspectiva de género. De este modo, incorporar medidas y políticas de igualdad de oportunidades en la formación contribuye a garantizar que el Banco cuente con los perfiles más competentes, retenga y desarrolle el talento y en definitiva, contribuya a una valoración y optimización de las posibilidades de todo el capital humano que, en última instancia, incrementará las capacidades y competencias de la fundación.
- Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género y que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción.
- Vincular los programas formativos a los planes de carrera garantizando una coherencia entre la formación y las posibilidades de promoción interna.

Promoción y Desarrollo Profesional

- Mejorar las posibilidades y ser sensibles a la situación de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que pudieran darse en el seno de la fundación, evitando la segregación vertical y horizontal y favoreciendo el avance de esta en porcentajes similares al resto de puestos.
- Establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos, atendiendo exclusivamente a sus méritos y valía profesional, desarrollando carreras profesionales que se ajusten a sus perfiles y funciones, sin tener en cuenta la raza, el sexo, la discapacidad o cualquier otra situación de la persona.
- Establecer mecanismos de control del proceso de promoción mediante el desarrollo de protocolos específicos para evitar elementos subjetivos que incidan en la toma de decisiones sobre esta materia.

Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

- Implementar mecanismos e instrumentos de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar o personal.
- Incorporar compromisos que vayan más allá de las obligaciones legales o convencionales, que contribuyan a conseguir un equilibrio personal, familiar y laboral.
- Favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello dificulte las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Facilitar que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de su familia, desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación familiar.
- Informar y sensibilizar al personal de las medidas de conciliación vigentes.

Retribución

- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación, retribuyendo en función de la responsabilidad de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos; independientemente de las personas que ocupan los puestos.

- Establecer mecanismos de compensación y retribución laboral de la forma más objetiva, justa y equitativa posible.
- Dejar clara constancia de los objetivos fijados, así como del método utilizado. Dichos objetivos y método, igualmente, deberán ser establecidos de la forma más objetiva, justa y equitativa posible.

Seguridad y Salud Laboral: Prevención del Acoso y la Violencia de Género

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo instrumentos de actuación para estos casos, en el que se definan las pautas que nos permitan identificar situaciones de presunto acoso moral o psicológico, sexual o por razón de sexo.
- Velar porque no se produzcan abusos de poder o autoridad en el ámbito de sus relaciones jerárquicas, entendiendo que éstas deben ser respetuosas y estar basadas en el principio de lealtad.